PANORAMA & PERSPECTIVES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE BRETAGNE

BRETAGNE

Collectivités de Bretagne : un maillage de métiers et de services à découvrir

PRINTEMPS 2013

LES COORDONNATEURS DU FORUM

Deux réseaux d'experts en GRH, chargés du développement et de la mutualisation des compétences territoriales, au service des collectivités de Bretagne.

CDG 22

Centre de Gestion de la FPT
des Côtes d'Armor
1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin cedex
www.cdg22.fr

Équipe

Président : Loïc Cauret
Directeur Général : Ambroise Georget
• 100 collaborateurs au siège
• 700 agents sur le terrain

CDG 29

Centre de Gestion de la FPT
des Finistère
7, boulevard du Finistère
29336 Quimper cedex
www.cdg29.fr

Équipe

Président : René Fily
Directeur Général :
Bernard Breuiller
• 70 collaborateurs au siège
• 200 agents sur le terrain

CDG 35

Centre de Gestion de la FPT
d'Ille et Vilaine
Village des collectivités territoriales
1, av. de Tizé - CS 13600
35236 Thorigné-Fouillard cedex
www.cdg35.fr

Équipe

Président : Jean-Claude Haigron
Directeur Général : Jean-Paul Huby
• 100 collaborateurs au siège
• 450 agents sur le terrain

CDG 56

Centre de Gestion de la FPT
du Morbihan
6 bis, rue Olivier de Clisson
CS 82161 - 56005 Vannes cedex
www.cdg56.fr

Équipe

Président : Joseph Brohan
Directeur Général : Dominique Aublé
• 50 collaborateurs au siège
• 125 agents sur le terrain

CNFPT BRETAGNE

Délégation régionale
du Centre National de la FPT
Parc innovation de Bretagne Sud
Rue Louis de Broglie - CP 58
56038 Vannes Cedex
www.cnfpt.fr

Équipe

Délégué régional : René Régnault
Directeur régional : Patrick Baillard
• 75 agents répartis sur les 4 sites
(Une antenne par département)

En savoir plus : En 2011,
• 99 384 journées de formation
• 38 005 agents formés

ÉDITO

À l'occasion de la 2e édition du **forum des élus et de l'emploi territorial**, est publié ce livret intitulé **Panorama & Perspectives de la fonction publique territoriale de Bretagne**.

Le réseau des CDG et la délégation Bretagne du CNFPT livrent aujourd'hui des statistiques en temps quasi réel avec des données au 31 décembre 2012. En montrant la multiplicité des facettes de la gestion des ressources humaines territoriales, ce livret expose les principaux enjeux des forces vives des collectivités bretonnes. Portrait en mouvement ou arrêt sur images, il veut contribuer à élargir les points de vue, à éveiller les curiosités, à stimuler et faire connaître les innovations ou expériences.

Donner de nouveaux pouvoirs aux régions et aux intercommunalités (acte 3 de la décentralisation) suppose d'accroître les compétences des services des collectivités, c'est-à-dire les compétences de leurs agents. Pour ne pas oublier les hommes et les femmes derrière les structures, les organismes en charge de la gestion et de la formation des 90 000 agents territoriaux bretons interpellent les « employeurs territoriaux » que sont les élus locaux et invitent le public à découvrir l'intérêt des 250 métiers du service public local.

Problématiques, données sur les effectifs bretons, statistiques sur les recrutements, vous avez entre les mains une compilation des indicateurs les plus pertinents et les plus accessibles. Des compléments d'information sont publiés sur le site forum-territorial.fr. Comparez-les, croisez-les, rapprochez-les de votre contexte, élaborez des hypothèses, échangez vos impressions, vos analyses... À tous les niveaux, les rencontres des 9 et 10 avril 2013 ouvrent des perspectives sur l'avenir du service public local en Bretagne, ses défis et ses débouchés.

Les évolutions de l'emploi public régional nous concernent tous !

Jean-Claude HAIGRON,
Président du CDG 35, coordonnateur
du 2e forum des élus et de l'emploi territorial

EFFECTIFS ET ENJEUX DES RESSOURCES HUMAINES TERRITORIALES EN BRETAGNE

Grâce à la veille statistique assurée par les CDG et CNFPT, des indicateurs récents ont pu être comparés. Les données du Bilan Social 2011 collectées par les 4 CDG bretons démontrent une progression de 22 % des effectifs territoriaux en 8 ans, liée pour partie aux transferts des personnels des collèges, lycées et de l'équipement. Près de 90 000 agents (dont 60 % de femmes) travaillent aujourd'hui dans les collectivités territoriales bretonnes, contre 73 400 en 2003 *(source INSEE)*. Ces 8 dernières années, le taux d'administration est passé de 25,3 à 28,1.

8 actifs bretons sur 100 sont employés par des collectivités et dans chaque commune, le maire est un des plus gros employeurs.

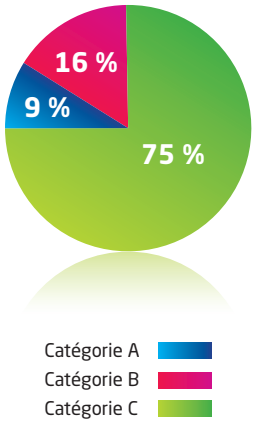
Répartition par filière

À titre principal, les agents territoriaux sont affectés à la maintenance des équipements publics et aux services à la personne. L'assimilation des collectivités territoriales à des administrations est donc trompeuse : les emplois de bureaux y sont minoritaires.

Près d'un agent sur deux (48 %) appartient en effet à la filière technique, tandis que les filières administrative et médico-sociale représentent respectivement 22 % et 17 % des effectifs. Ces proportions ont peu évolué depuis 2003 et sont comparables à celles observées au niveau national *(source ANDCDG bilan de l'emploi 2012)*.

Répartition par catégorie

La répartition par catégorie hiérarchique des effectifs territoriaux se caractérise par la forte présence d'agents de catégorie C : 3 agents sur 4.



La question stratégique de l'évolution professionnelle et de la reconversion sera abordée lors du forum.

« Accompagner l'évolution professionnelle par la mobilité et la formation »

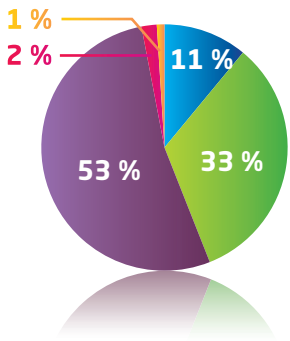
La nécessité de contenir les dépenses budgétaires des collectivités rejoint les fréquentes aspirations individuelles à un second souffle dans la carrière. Comment révéler les potentiels des agents, développer leurs compétences et faciliter des reconversions ?

Avec Hervé Petton (ville de Quimper), Samuel Dubois (Rennes Métropole), Dominique Rival (CNFPT), Delphine Le Guerson (CDG 29)...

La formation

57 % des agents ont suivi au moins une journée de formation en 2011.
Tous agents confondus, ce sont 186 600 jours de stage qui ont été dispensés en 2011, soit une moyenne supérieure à 2 jours par agent.

La répartition ci-contre des journées par type de formation témoigne de l'importance des formations de professionnalisation, mais également des formations obligatoires, qui représentent un tiers des journées et qui touchent désormais les 3 catégories.



- Concours, examens pro.
- Formation de perfectionnement
- Formation obligatoire
- Formation personnelle
- Autres formations

La typologie des employeurs

Si les proportions par filière et par catégorie restent stables, il n'en est pas de même pour les types d'employeurs. En effet, on observe une baisse relative des effectifs dans les communes. Celles-ci représentaient 56 % des effectifs en 2003 contre 48 % aujourd'hui. Les cinq employeurs que sont les Conseils Généraux et la Région emploient aujourd'hui un agent sur cinq. Quant aux structures intercommunales, leur poids ne cesse de progresser, puisqu'elles représentent aujourd'hui un peu plus de 15 % des effectifs, contre 11 % en 2003.

La croissance des effectifs intercommunaux atteste d'une dynamique de partage des compétences. Le 10 avril, l'optimisation des moyens sera au cœur des préoccupations.

« Mutualisation, mode d'emploi »

La mutualisation apparaît encore plus nécessaire dans un contexte économique et financier contraint. Plusieurs expériences éclairent sur les pistes les plus adaptées à chaque contexte.

Avec Loïc Cauret (Président du CDG 22), Pierre-Jean Joyeux (Rennes Métropole), Claude Ribieras (ville de Saint-Brieuc), Gilles Guiheux (IPAG), Laëtitia Laurgeau (CDG 22)...

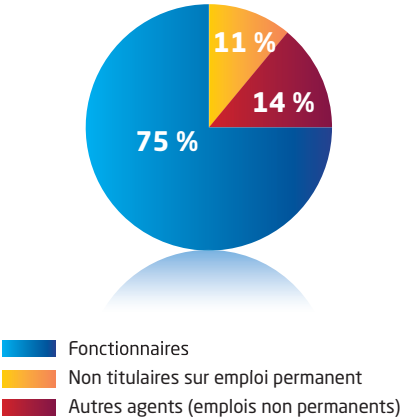
« Les nouvelles formes de travail, facteur de mieux-être ? »

L'administration numérique s'impose progressivement. Les arguments en faveur de son développement ne manquent pas. Pourtant la question de son impact sur les agents territoriaux est posée.

Avec Roger Mellouët (vice-président du CG 29), Céline Faivre (e-megalis Bretagne), Maryse Carmes (CNAM), David Mercier (CG 35)...

Diversité des statuts et des situations sociales

Les trois quarts des agents relèvent d'un statut de fonctionnaire méconnu combinant garanties de carrière et souplesses de mobilité. Le quart d'agents non titulaires reflète une diversité de situations : contrats aidés, agents de renforts ou de remplacement recrutés en direct ou par les CDG, contrats de courte durée ou postes permanents occupés par des contractuels.



« La variété des statuts du personnel, quelle tendance ? »

La pluralité des règles applicables aux agents est une réalité. Comment concilier l'existence de plusieurs statuts ? Ces différences posent-elles des problèmes aux collectivités ? Comment sont vécues les disparités de traitement dans des services à la culture égalitaire ?

Avec Benoît Bellec (Concarneau Cornouaille Agglomération), Jim Bossard (Région Bretagne), Isabelle Haddad (CNFPT), Annie Keribin (CDG 29), Béatrice Tual (UBO)...

La réduction de la précarité peut s'effectuer, sous conditions d'ancienneté, par le passage des CDD en CDI ou par nomination stagiaire dans le cadre de « sélections professionnelles » sous l'égide des CDG. Par ailleurs, des mesures d'action sociale, comme la prise en charge partielle des cotisations de mutuelle santé ou de régime de prévoyance se mettent en place.

À l'occasion du forum, un zoom sera porté sur l'illettrisme, problème méconnu mais porteur d'une forme de fragilité pour certains agents territoriaux.

« Agir ensemble contre l'illettrisme, tout le monde y gagne »

Une personne sur 10 en France n'arrive pas à communiquer par écrit. Une enquête INSEE – ANLCI dénombrait en 2006 14 % d'agents concernés dans la fonction publique. Gagner du terrain dans la lutte contre l'illettrisme, c'est améliorer l'efficacité du service public.

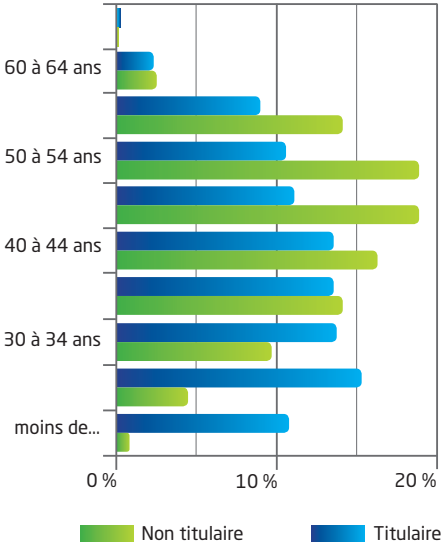
Avec Sylvie Tiercin-Le Meur (ANLCI), Catherine Rasse (CNFPT), Charline Remoué (Pays d'Ancenis)...

Absentéisme

Le type d'absentéisme varie selon le statut de l'agent, même si la maladie ordinaire en demeure la cause principale. Elle représente en effet près de la moitié des jours d'arrêt des fonctionnaires. Les accidents de travail imputables au service représentent, quel que soit le statut, environ 8 % des jours d'arrêt.

Âge

Ce graphique témoigne de la différence de population entre les deux « statuts ». On remarque en effet que plus d'un tiers des fonctionnaires a plus de 50 ans quand la même proportion des non-titulaires a moins de 35 ans. La moyenne d'âge des fonctionnaires est proche de 45 ans, alors que celle des non-titulaires est légèrement inférieure à 39 ans.



« Les seniors, un capital à valoriser »

Dans un contexte économique, social et politique particulier, les collectivités sont très concernées par le vieillissement de la population et l'allongement des carrières.

Comment la FPT peut-elle mieux tirer parti de l'ancienneté de ces collaborateurs ?

Quels choix d'organisation peuvent contribuer à la performance des seniors ?

Avec Charles Gauthier (Plaine Commune), Cécile Bizot (Rennes Métropole), Michel Retho (SDIS 56), Hervé Petton (ville de Quimper)...

Handicap

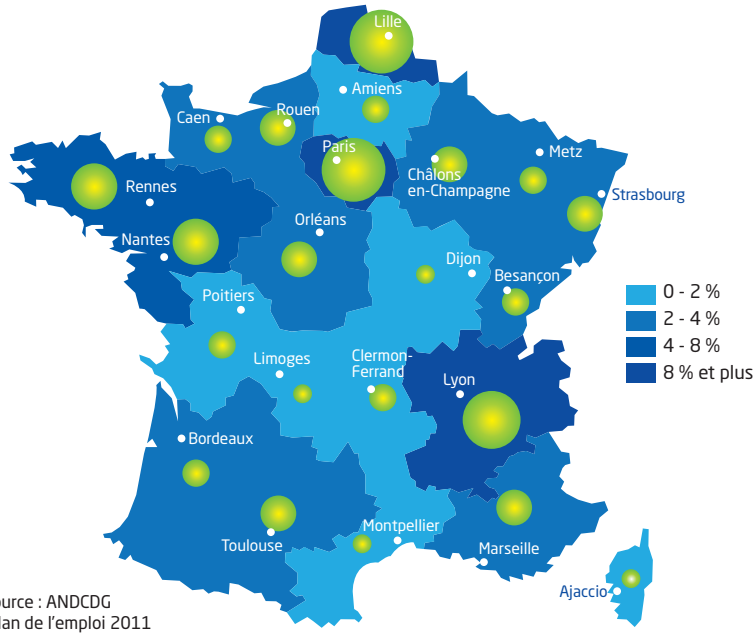
Les collectivités bretonnes de plus de 20 agents atteignent désormais leur obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.

On en recense en effet 3 120 sur des emplois permanents. Près de 750 équivalents bénéficiaires (liés à la passation de marchés spécifiques) sont également décomptés.

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI TERRITORIAL EN BRETAGNE

Les centres de gestion assurent conjointement avec le CNFPT la publicité des offres des collectivités sur l'ensemble du territoire breton.

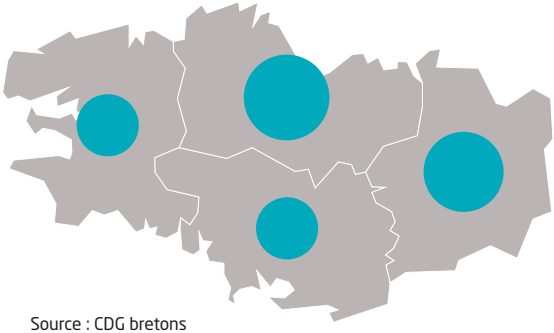
Avec près de 8 % des offres publiées sur le territoire national, la Bretagne se situe au 4e rang, derrière les régions Île-de-France, Nord-Pas-de-Calais et Rhône-Alpes.



Source : ANDCDG
Bilan de l'emploi 2011

En 2012, 4 321 offres ont été publiées en Bretagne, avec certaines disparités selon les territoires.

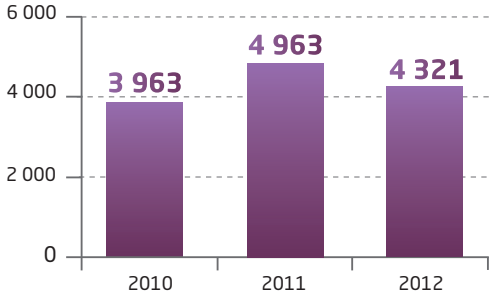
On note en effet un nombre comparable de postes dans les Côtes d'Armor et l'Ille-et-Vilaine et à un niveau moindre, une répartition identique entre le Finistère et le Morbihan. On recense 4 070 offres sur des postes permanents dont 30 % de créations d'emplois.



Source : CDG bretons
Note de conjoncture 2012

L'évolution des offres

On observe en 2012 une baisse de 13 % par rapport à 2011. Le nombre d'offres est cependant supérieur à celui de 2010.



La répartition des offres

Les communes restent les principaux pourvoyeurs d'offres avec 43 % des annonces publiées. Les structures intercommunales, tous statuts confondus, représentent également une part très conséquente avec la publication de 24 % des offres sur le territoire breton en 2012, alors qu'elles emploient un peu plus de 15 % des agents.

Le 10 avril, la question du recrutement sera bien entendu à l'ordre du jour. Les thématiques suivantes aborderont ce sujet à travers deux approches complémentaires.

Les recrutements, des rencontres à concrétiser

De l'émergence du besoin à l'intégration du nouvel agent, le recrutement nécessite plusieurs étapes : définir le besoin, sélectionner les candidats, faire le choix.

Avec Jean-Jacques Bernard (vice-président du CDG 35), Bernard Breuiller (CDG 29), François Couteux (Région Bretagne), Patrice Landois (spécialiste des réseaux sociaux), Caroline Hacile (Pôle Emploi)...

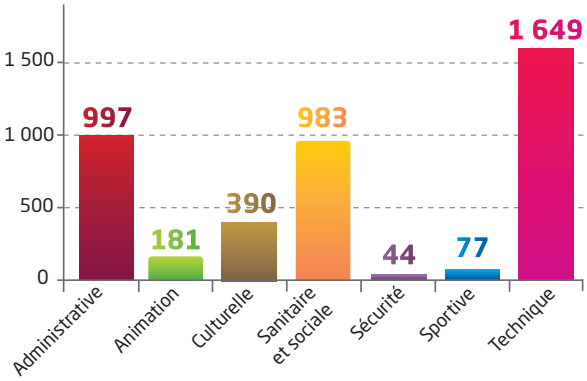
Diversité : la fonction publique territoriale montre-t-elle l'exemple ?

Dans la fonction publique territoriale, la diversité se limite souvent à de bonnes intentions. La FPT reflète-t-elle suffisamment les composantes de la population qu'elle a vocation à servir ?

Avec Laurence Billabert (Cesson-Sévigné), Philippe Nicolle (FIPHFP), Céline Ziwes (Rennes Métropole), Yvon Le Moigne (CDG 22)...

Les filières

La filière administrative représente 23 % des offres et connaît une baisse de 13 %. Les filières médico-sociale et sociale proposent 22 % des offres et accusent une baisse équivalente. La filière technique, avec 1 649 offres et 38 % des postes proposés, progresse par contre de 5 points en un an.



Filières, catégories, cadres d'emploi… le vocabulaire statutaire peu explicite est mis au second plan par les CDG qui préfèrent valoriser les métiers pour présenter les débouchés du service public local.
La thématique suivante traitera des « premiers pas » dans la Fonction Publique Territoriale.

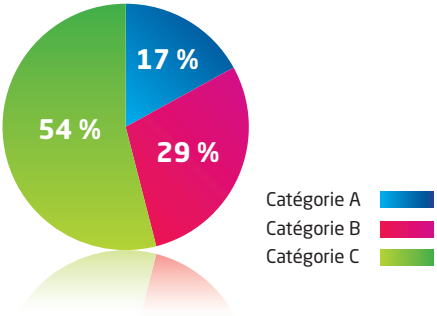
Combiner alternance et concours pour mieux s'intégrer dans la fonction publique territoriale

Il est très courant d'intégrer une collectivité sans concours : recrutement direct, contrats, alternance, apprentissage, etc. sont autant de moyens de se forger une expérience avant d'intégrer un poste permanent.

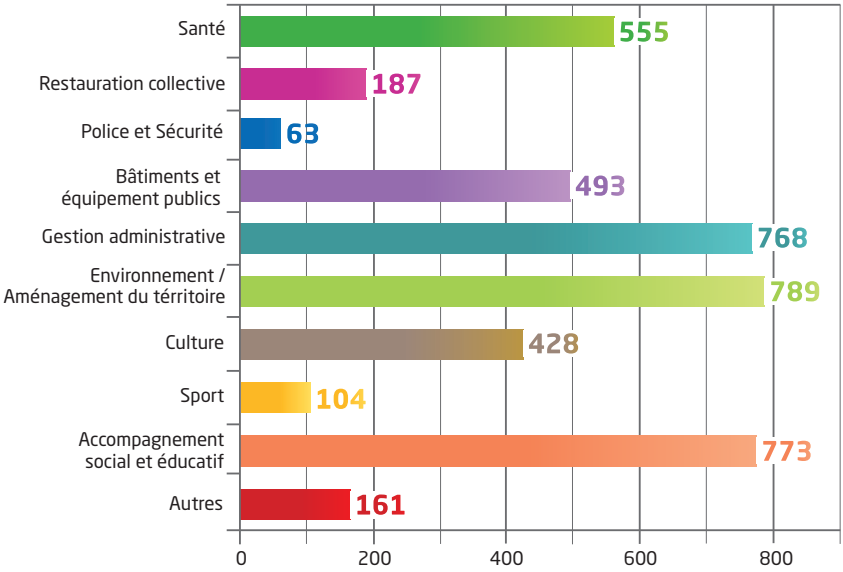
Avec Louis Le Coz (vice-président du CDG 35), Frédérique Thomas (Région Bretagne), Nathalie Prigent (CDG 29)…

Les catégories

La répartition des offres par catégorie est comparable à 2011. La baisse, qui est globale, touche davantage la catégorie C (- 17 %) que les catégories A (- 4,8 %) et B (- 8 %). Ces deux dernières catégories représentent une proportion d'offres supérieure aux effectifs en place.



Les offres en 2012 par domaine d'intervention



Des secteurs professionnels se distinguent très nettement : la santé et le social ainsi que les secteurs en lien avec le périscolaire et la petite enfance. Les domaines de la restauration collective, de la maintenance des bâtiments et de l'aménagement du territoire regroupent les offres de la filière technique, très majoritaire. Pour certains métiers, les recrutements s'avèrent particulièrement difficiles : agent social, aide-soignant, médecin, cuisinier, agent technique polyvalent, responsable de service technique...

Nouvelles compétences, nouveaux métiers

Les évolutions de la société font émerger de nouveaux besoins. Comment s'y adapter ? Quels sont ces métiers ? Existe-t-il des gisements d'emplois dans ces nouveaux domaines ?

Avec Thierry Burlot (vice-président du Conseil Régional), Gilles Guiheux (IPAG), Arnaud Willaime (Brest Métropole Océane), Marie Derriennic (SMITRED), Lauriane Closier et Grégory Arnaud (CDG 22)...

ZOOM SUR LA RESTAURATION COLLECTIVE TERRITORIALE

Secteur essentiel des collectivités mais plutôt méconnu, la restauration territoriale est mise à l'honneur dans une étude finalisée par le CNFPT Bretagne (premier trimestre 2013) et l'organisation du 1er Trophée breton de la restauration territoriale.

En Bretagne, la famille professionnelle « restauration collective » représente 5 388 emplois recensés lors de l'enquête métiers régionale, soit un peu plus de 6 % de l'effectif régional des agents de la Fonction Publique Territoriale. Cette proportion est du même ordre que celle constatée au niveau national.

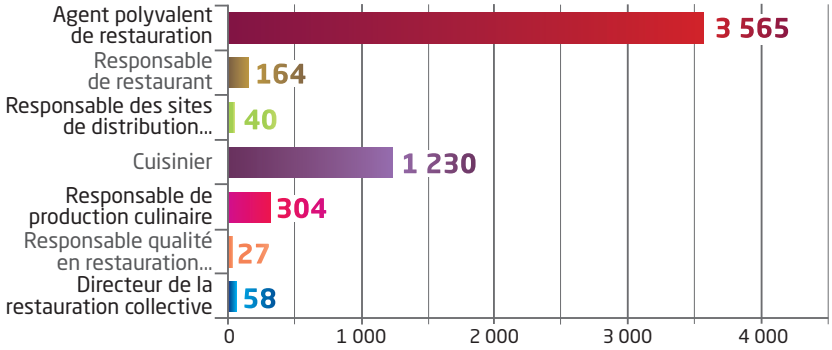
Dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les publics concernés par leurs services vont être assez ciblés :

- **Les très jeunes enfants** en crèches
- **Les scolaires :** maternelles, élémentaires, collèges et lycées (c'est l'essentiel du public)
- **Les personnels adultes des collectivités** (dans une moindre mesure) dans les restaurants administratifs
- **Les personnes âgées** dans les structures collectives ou par le biais du portage des repas à domicile qui se développe.

Cette famille professionnelle est présente chez presque tous les employeurs. L'organisation des unités de production est très différente selon la taille de la collectivité, mais aussi en fonction de la nature et du nombre de publics à servir :

- On recense des « petites unités de production » dans les toutes petites collectivités qui n'ont qu'une école, voire deux à servir, ainsi que dans les collèges et les lycées qui produisent sur place (la presque totalité des cas en Bretagne). Les métiers y sont en général assez polyvalents.
- Dès que le nombre de repas servis augmente (entre 500 et 1000 repas jour) et en fonction également du nombre de sites de distribution ou du choix de restauration fait par la municipalité, on trouve une cuisine centrale et des sites de distribution éloignés. L'organisation est alors fondamentalement différente avec des métiers plus spécialisés, liés à l'organisation : responsable de site, agent polyvalent affecté au conditionnement, magasinier, chauffeur livreur...
- Dans les très grosses unités de production (de 3000 à 4000 repas par jour) apparaissent des métiers tels que gestionnaire, acheteur, qualiticien, diététicien.

Globalement, sept métiers sont identifiés



Majoritairement en catégorie C, ces agents doivent néanmoins assurer un service régulier au quotidien tout en garantissant une sécurité sanitaire irréprochable, une traçabilité, un équilibre nutritionnel adapté à chaque public malgré le volume et la prise en compte des régimes particuliers liés aux allergies et intolérances.

Soumis aux exigences croissantes du public, ils doivent conjuguer des contraintes fortes et contradictoires comme celle d'assurer à la fois la qualité et la maîtrise du coût unitaire des repas. Les compétences de ces métiers se modifient pour tenir compte des évolutions qui traversent les collectivités et au-delà la société : l'introduction de produits bio, l'approvisionnement en circuits courts, ont déjà fait bouger les pratiques qui évolueront encore. Les interrogations actuelles sur la mutualisation des moyens des collectivités, mais aussi des réformes à venir comme celle des rythmes scolaires auront obligatoirement des conséquences sur ces métiers et la façon dont ils sont exercés.

1er Trophée breton de la restauration territoriale

A l'initiative des CDG bretons et du CNFPT Bretagne, ce trophée vise à mettre en lumière le secteur professionnel de la restauration collective. Il récompensera les meilleurs binômes mixtes de cuisiniers à l'issue d'épreuves sur dossiers, puis culinaires, sur le thème des « produits de la mer ». Les 27 dossiers déposés ont été étudiés et ont bénéficié d'une double correction.

A l'issue, 11 équipes ont été sélectionnées pour participer à l'épreuve pratique. L'opération a été particulièrement bien accueillie dans les collectivités qui ont été nombreuses à encourager l'initiative, par des partenaires qui contribuent à l'organisation : AGORES (association nationale des professionnels de la restauration territoriale) dont 3 membres participent au jury, l'AFPA de Rennes qui sert de lieu à l'épreuve pratique, Normapêche, fournissant le poisson frais et Bretagne Bio Equité les légumes. Un binôme, mixte également, de chefs renommés parrainent le trophée : Nathalie Beauvais, le Jardin gourmand à Lorient et Rachel Gesbert, la Fontaine aux Perles à Rennes.

COLLABORATION, MUTUALISATION ET PARTENARIAT : FÉDÉRER LES ÉNERGIES DE L'ENSEMBLE DU SECTEUR PUBLIC LOCAL EN BRETAGNE

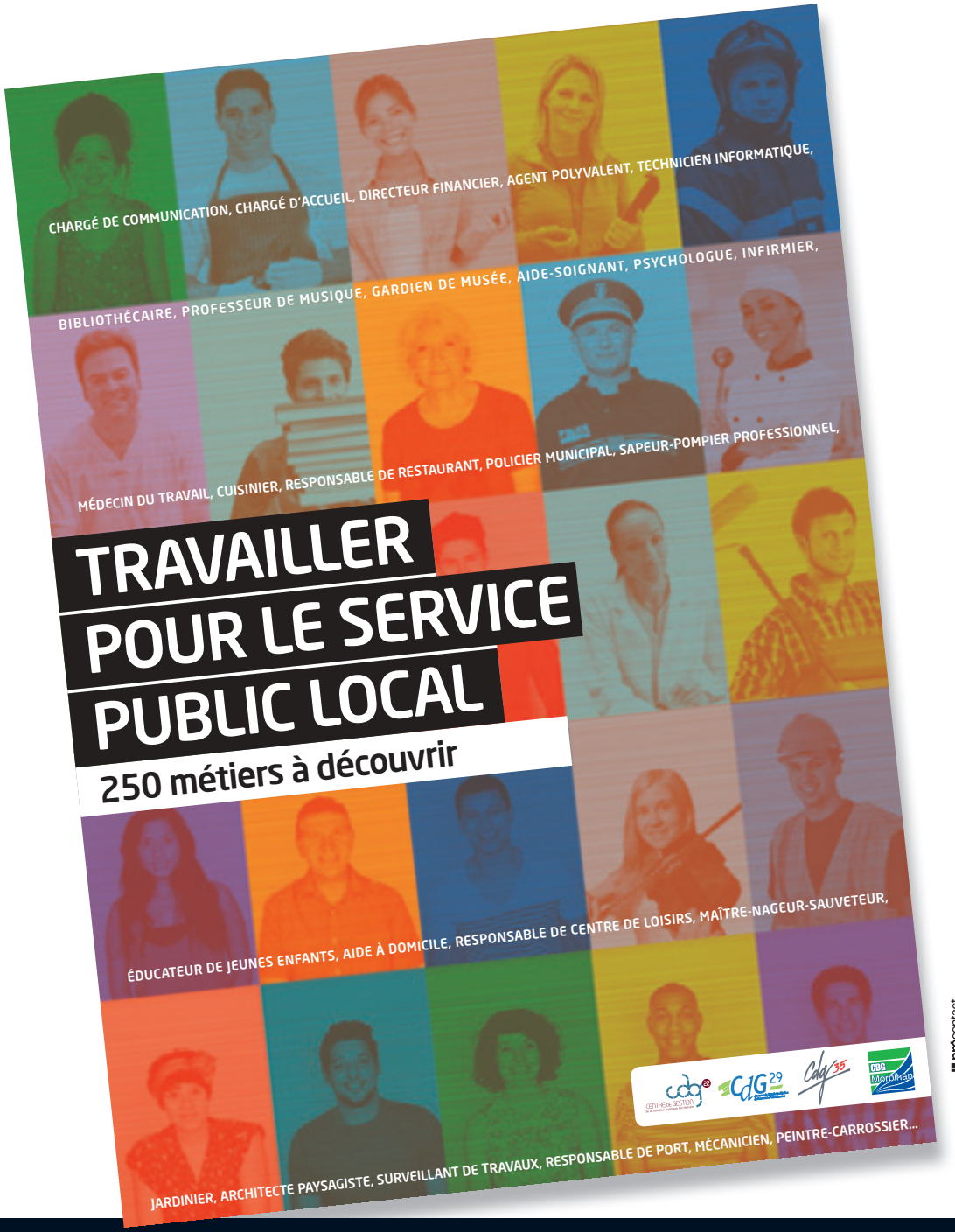
Le Forum des Élus et de l'Emploi Territorial, coordonné par les institutions de la FPT, est organisé par :

Les collectivités de Bretagne dont :

■ CONSEIL RÉGIONAL DE BRETAGNE ■ CONSEILS GÉNÉRAUX D'ILLE-ET-VILAINE, DES CÔTES D'ARMOR, DU MORBIHAN ET DU FINISTÈRE ■ VILLE DE RENNES ET RENNES MÉTROPOLE ■ VILLES ET COMMUNAUTÉS DE BREST, QUIMPER, MORLAIX, VANNES, LORIENT, ARC SUD BRETAGNE, CONCARNEAU CORNOUAILLE AGGLOMÉRATION, SAINT-MALO, FOUGÈRES, REDON, DINARD, CESSON-SÉVIGNÉ, SAINT-BRIEUC, LANNION ■

De nombreux partenaires publics et privés soutiennent l'événement

■ SOFCAP (ASSURANCES, PRÉVENTION ET FORMATIONS AUPRÈS DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES) ■ LA MUTUELLE NATIONALE TERRITORIALE (MNT) ■ LE COMITÉ NATIONAL D'ACTION SOCIALE (CNAS) ■ E-MÉGALIS BRETAGNE : SYNDICAT MIXTE DE PROMOTION ET DE DÉVELOPPEMENT DE L'ADMINISTRATION ÉLECTRONIQUE ■ L'ASSOCIATION DES MAIRES DES 4 DÉPARTEMENTS BRETONS (AMF) ■ L'ASSOCIATION RÉGIONALE D'INFORMATION DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES (ARIC) ■ L'ASSEMBLÉE DES COMMUNAUTÉS DE FRANCE (ADCF) ■ L'ASSOCIATION DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DES COMMUNAUTÉS DE FRANCE ■ LE FIPHFP : LE FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE ■ PÔLE EMPLOI ■ CAP EMPLOI ■ L'ADAPT ■ GRAFIC BRETAGNE ■ SGAR : LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL AUX AFFAIRES RÉGIONALES ■ L'UNIVERSITÉ DE RENNES 2 ■ L'IPAG : INSTITUT DE PRÉPARATION À L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE ■ LE COMITÉ DES ŒUVRES SOCIALES D'ILLE-ET-VILAINE (COS 35) ■ LES SERVICES DÉPARTEMENTAUX D'INCENDIE ET SECOURS ■ L'AFPA ■ AGORES ■ NORMAPÊCHE ■ BRETAGNE BIO EQUITÉ ■ OUEST-FRANCE ■ LA GAZETTE DES COMMUNES ■ STAR ■



Pour promouvoir et mieux faire connaître la diversité des métiers des collectivités de Bretagne, de nouveaux supports de communication sont à la disposition des candidats et des partenaires de l'emploi et de la formation.

précontact